Conseil consultatif sur la condition de la femme

Advisory Council on the Status of Women

PENSIONS - A NEW DEAL FOR WOMEN

Submission to

THE LAW AMENDMENTS COMMITTEE
concerning the Pension Benefits Standards Act

by

The N. B. Advisory Council on the Status of Women

October 20, 1981

Prepared by:
Susan Shalala
Researcher

In our submission to the Law Amendments Committee we wish to speak generally about women and pensions, then look specifically at the proposed legislation dealing with the regulation of private plans in New Brunswick.

Our remarks are intended to inform our government and the public of the situation of women, in particular, regarding the pension system. We hope, also, to suggest ways in which private plans and pension legislation can better serve the needs of women, and all pensioners.

Our pension system in Canada is comprised of three broad types of pensions -

1) State or government pensions: the Old Age Security, Canada/Quebec Pension (CPP) Plan, and various income supplements such as the GIS and spouse's allowance. (It is noteworthy that 7 provinces in Canada also provide a provincial supplement to the OAS - GIS. New Brunswick is not one of them).

2) The second type of pension, or retirement income, comes from personal savings or investments.

...2

3) The third source of income is benefits from employers - sponsored pension plans. These are often called private plans, although the employer may be one of the three levels of government. Therefore, when we speak of private pension plans, we include both the public sector and the private sector. Generally, women are a bit better served by a public sector pension plan, and we credit this to political reasons -- "the government must set an example as a good employer".

In general, though, women are ill-served by the whole pension system. It is a system that was designed to meet the needs of a male-oriented paid labour force. It does not represent or respond to the work or life experience of most women.

One way to get a clear view of the situation of pensioners is to look at these three major income sources one by one, asking in each case:

- How are pensioners served by this system?
- Does one sex benefit more than the other, and if so why?
- What reforms are needed?

These are the questions we will consider, but we will confine our remarks to the private pension plan category only, since this is the appropriate area of discussion at hand.

...3

HOW WELL-OFF ARE NEW BRUNSWICK PENSIONERS?

It is safe to say that no pensioners in New Brunswick are living adequately on a pension income derived primarily from a private pension plan. Many people consider a private pension to be the primary source of income of retirees. In reality, though, these pensions account for less than 10% of the overall income of our senior citizens (Dulude).

Three out of 5 elderly couples, and 4 out of 5 single women over 65 receive NO INCOME whatsoever from private pensions. (CACSW, 1975)

Obviously, elderly Canadian live on some combination of government pensions of various sorts, personal savings and investments, and benefits from employer-sponsored pension plans.

In New Brunswick in 1980, there were 68,600 pensioners. As a group, they were poorer than the average Canadian pensioner. In the taxation year of 1977, only 12% of our pensioners had enough income to file a tax return.

...4

About 40% of pensioners in New Brunswick live at or below the poverty line, and another 30% live a short distance beyond poverty.

Women comprise 58% of New Brunswick pensioners and for them, the situation is much worse:

- 71% of female pensioners in our pvovince live very close to or below the poverty line. Being married does not make it much more manageable. Only 32% of female pensioners are married, and for over three-quarters of these couples, their combined annual incomes in 1980 did not exceed $10,000.

The inadequacy of retirement incomes is a major problem for almost all pensioners. Unfortunately for women, to be old and female is the best combination to ensure being poor.

The inadequacy of so many private pensions is probably the main reason for the growing resistance to retiring at age 65.

...5

PRIVATE PENSION PLAN COVERAGE IN NEW BRUNSWICK

Some people will argue that private pension plans have improved greatly in recent years and that pensioners in the future will reap those benefits.

However, if we look at the New Brunswick labour force, we can see that in 1980, only 94,000 workers or 33.5% of the total labour force of New Brunswick had coverage by a public or private sector plan.

If we take away all those workers who are covered by a government pension plan, then we are reduced to 42,000 workers, or 15% of the labour force, covered by a private sector pension plan.

The figures for women show an even more startling picture of the slowness with which private sector employers have responded to the need for pensions.

...6

In 1980, there were about 27,000 women out of a possible 105,000, who had coverage under a private pension plan. That is, one-quarter of the female labour force, participating in a private pension plan.

Almost three-quarters of these women were part of a government pension plan, such as one in the Civil Service.

This means that in 1980, private sector pension plans were extended to less than 8% of all of the New Brunswick female labour force. Clearly, the onus is on the private sector employer to get the ball rolling in providing pension benefits to its employees.

Two-thirds of the labour force in New Brunswick is without pension coverage from its employer, while private sector employers get away with providing pension plans for a mere 15% of the total labour force.

Female workers suffer the most from this limited coverage. Part-time workers, the self-employed and people who perform unpaid labour in the home are barred from participating in employer-sponsored plans. This means that a great number of women have

...7

no access whatsoever to a pension for their contributions to the economic well-being of our society. Unless they can afford to buy retirement insurance for themselves, they are heading into an economic future of poverty.

WHAT ARE THE BARRIERS TO PENSIONS FOR WOMEN?

It is not mandatory for employers to establish pension plans for their employees. As we have seen in the statistics just mentioned, many employers in fact, do not.

In 1936, almost seventy years after these plans were first introduced in Canada, only about 10% of workers were participating in them. By 1978, they had spread to almost all government employees but their coverage of other workers was still low. (Dulude)

An indication of how women fare under private pension plans can be found in the history of N.B. Civil Service pensions. Until 1966, if a permanent female employee of the Civil Service married, she immediately lost her job status and became a temporary employee. Temporary employees had no sick leave, no pay increases, worked at the lowest pay levels, and needed to work a year prior to becoming eligible for any vacation leave. Temporary employees, of course, did not contribute to the pension plan. (Easterbrook)

The attitude existed then, as it does now, that women did not need pensions of their own. Women were seen, essentially, as dependents, who worked for pin money or to get out of the house, and who would be taken care of by a husband or family in their old age.

In fact, there are over 1 million women in Canada today over the age of 55, at least two-thirds of whom are struggling to survive on incomes below the poverty line. (Women and Aging) Most of these women lived their lives out in the service of others, as homemakers, or in marginal jobs on the assumption that they would be provided for in their old age.

The facts speak for themselves: women are working in the paid labour force in unprecedented numbers and their participation is expected to double within the next twenty years.

The pension plan system is just not designed to meet the needs and reflect the realities of women's lives, however.

Pension plans are strongly biased towards people who work for the same employer for most of their lives without interruptions. This model does not reflect the work experience of the majority of women, and is also becoming increasingly unrealistic for men in a time of high unemployment. (CACSW)

Our male-oriented society has evolved a work pattern that is particularly troublesome to female workers:

30 years or so of intensive labour, followed by 25 or 30 years of retirement.

Retirement benefits reflect this pattern. Yet these very years when one needs to work to build up retirement security and a job record are those years when a woman is most likely to be involved in childrearing. (Ahern & Bliss, 1976)

For the professional woman, the variation is on the same theme. In those years before 40-45, when a sustained and concentrated effort is demanded of her to become established in her career, these are the years when her family commitments are likely to be the greatest and most energy consuming.

Women who work for wages have the same need for a pension as any other worker. They have a right to expect a decent return on their investment, which is, in our view, exactly what a pension is.

Because pension plans are not mandatory and sometimes cost employers a great deal, it is not surprising that the private industries where pension coverage is good are those which have highly organized, well paid labour forces. As it happens, those are

precisely the fields where few women work. The only exception to this rule is public servants. (Dulude)

Thus, few women who work for wages are covered and those who are, face serious difficulties of ever collecting adequate benefits. We will go on to mention some of the specific features of private pension plans that inhibit women from ever receiving full benefit of a pension, shortly.

We must comment first, though, on the situation of women who work in the home and who are entitled to little or nothing in the way of retirement income.

The work that a woman does at home is as much a contribution to the economic life of our society as the work her husband or brother does in the work place.

Yet she receives no payment or pension directly based on her own work.

The solution to pensions for people who work in the home probably lies with improvements to the Canada pension plan.

However, private plans can do more than pay lip-service to this principle of equality of the spouses by improving benefits paid to surviving spouses.

This brings us to a discussion of specific features of private pension plans that cause us concern. These concerns deal with: vesting, portability, survivor's benefits, and the effects of inflation.

We will then examine the proposed Pension Benefits Standards Act to see if and how it addresses these concerns.

VESTING

When a worker, who participates in a private pension plan, leaves her job before she is eligible for pension benefits, she simply gets back her contributions to the pension fund with interest at a very low rate. What she loses is the pension contributions the employer made on her behalf.

To guard against exploitation of workers (such as the old practice of firing an employee at age 63 to avoid paying them a pension) the "vesting" and "locking in" was made law.

"Vesting" means provision that a worker becomes entitled to the contribution the employer has made on his/her behalf.

"Locking in" means that the contributions made by and for an employee cannot be reimbursed, or renounced, or whatever, but instead must be used to give the employee a pension at normal retirement age.

In most provinces the employee must have completed ten years of service for the same employer and reached the age of 45.

Once they have done this, they can change jobs, or be fired, and still be sure of receiving some pension when they are 60 or 65.

Women have especially fared poorly under these provisions because they leave their jobs more often. Thus, pension plans to which they have contributed turn out to be nothing more than low interest savings plans with no return from the employer.

The vesting provisions of the proposed Pension Benefits Standards Act are slightly better than the traditional "45 and 10" rule.

The Act provides for vesting after 1 year of continuous service to the employer and a combination of age and years of service that add up to 45.

This means that a worker who begins work for Company X at age 30, has his/her pension benefits "vested" or"locked in" after 7½ years of service, if Company X has a pension plan.

The proposed legislation allows for earlier vesting if a private plan so desires it, but early vesting is quite unpopular with most private pension plans. In contrast, the CPP/QPP allows for "vesting" of contributions as soon as they begin.

New Brunswick, then, has retained a fairly conservative vesting rule in this new legislation.

PORTABILITY

Unlike vesting, the question of making pensions transferable from one employer to another, raises serious practical difficulties (Dulude). What if your new employer has no pension plan, or has one that is incompatible with yours?

The proposed N.B. Pension Benefits Standards Act states that a private pension plan must "contractually" provide for the transfer of any excess accumulation of contributions over 50% of the pension to another plan or an RRSP. However, transfer of the total pension credits a person has accumulated is mentioned in this legislation only under Regulations. This legislation does not require that a plan MUST "contractually" provide for full portability.

This is a major flaw in the legislation, in our view. Women are greatly affected by lack of portability. They move in and out of the labour force more often than men, for such reasons as job relocation of their spouse, family responsibilities, and sexual harassment.

Our recommendation is that all pensions be fully portable and that this legislation under review be adjusted accordingly.

SURVIVOR'S BENEFITS

Private pension plans are notoriously inadequate in providing pension benefits to dependents of the employee.

Ideally, every adult would be entitled to an adequate pension, whether they worked within or outside the paid labour market.

However, this is out of our reach for the time being, and therefore, provision for dependents is a feature of pension plans.

Under present conditions in New Brunswick, less than 20% of private pension plans provide for widow's pensions as they are called, whether the husband dies before or after retirement.

The proposed Pension Benefits Standards Act does N O T require a widow's pension or a survivor's benefit to the surviving spouse if the employee dies before retirement.

What is likely to continue, then, is the practice of refunding only the deceased employee's own contributions with interest to the surviving spouse.

If the employee dies after retirement, what usually happens is that, if your husband's pension does not pay a widow's pension, the best you can expect is to receive his pension for five years. If the plan does provide a widow's pension it is, in most cases, one-half of your husband's pension.

The legislation before us would require a survivor's benefit feature in all private plans in New Brunswick. If an employee wants this feature as part of his/her plan, at retirement, his benefits are adjusted to allow for a survivor's benefit of at least 50% of his pension to his spouse, should he die.

The employee may forego this feature in return for a higher pension during his lifetime, but the legislation requires that such a waiver be signed by the spouse, with full knowledge of what is being waived.

There is some creativity to this aspect of the legislation, especially because it makes survivor's benefits mandatory unless renounced by <u>both</u> the employee and the spouse. This recognizes the equal right to the pension.

But the legislation disappoints us by adhering to the old rule of cutting the pension in half. In our view, the surviving spouse (who has usually been the woman) is entitled to that full pension benefit as much as the employee was. The equality of the marriage partnership is essential and must be respected in every way. Pensions are an individual right.

It is reasoned that the pension is reduced because it no longer costs the one survivor as much to live as it did when there were two. Obviously a few costs might go down - food, clothing- but major costs such as rent or mortgage, heat and transportation, remain for that survivor. Yet her income is chopped in half. If the legislation were to require a benefit of at least 70% of the pension, it would seem more reasonable to us, but allowing for a 50% cut, indicates that the government does not recognize the needs as they exist.

What is so ironic to us about reducing survivor's benefits is that the pension is only reduced if it is the former employee who dies. As in most cases, this is the man, so the wife is left to struggle on half their income. If she had been the one to die first, his pension would have stayed the same.

The legislation would be improved if there were a stipulation that the pension is not reduced at all, or at the very most is reduced to at least 70%, whichever spouse died first. This would

adhere to the principle of equality in marriage and could save the pension fund a great deal of money.

WHAT ABOUT INFLATION

Inflation is the Trojan horse of most pensions. People who thought they had purchased protection for the rest of their lives, find that they have more serious financial problems the older they become.

Private pension plans usually have no protection for their retired members against the effects of inflation. Almost none update deferred pensions of former employees or increase pensions to retirees as the cost of living goes up.

Yet the savings pool or fund to which workers have contributed, and from which their pension comes, may have been reaping inflationary interest premiums.

Very few pension plans in the private sector index pension benefits. The issue of indexing pensions is very controversial. Many private firms are unwilling to take the risk which could become very costly if the rate of inflation continues to rise. This is a serious handicap, however, to pensioners.

Yet, it is argued that employers could use the inflationary interest earned on a worker's contributions to update that worker's pension.

This is not a solution for all pensioners though, because of the inconsistency of interest rates. It could be an administrative nightmare, as well.

What could be done, is to ensure in the legislation a fair rate of interest on employees' contributions.

The Pension Benefits Standards legislation stipulates that interest on contributions must be provided at a rate prescribed in the regulations.

We have not seen these regulations and, therefore, can only recommend that this interest be calculated at a minimum rate of the average rate of interest garnered on Government of Canada bonds over the past 10 years. Thus, the interest on these contributions would justly reflect a fair rate of interest.

...21

The Pension Benefits Standards Act provides for access to information about their pension plan to employees.

It is our recommendation that such a right be extended to the beneficiary of the pension as well. It is very common for survivors to know little or nothing about pension benefits that they are entitled to.

There is a reference in this Act to the Marital Property Act, stating that money payable under a pension plan is subject to the terms of an order or agreement made under the Marital Property Act.

Those of us who believe in the principle that marriage partners have equal rights to the assets accummulated in the marriage, will be pleased to see that the Pension Benefits Standards Act also recognizes that pensions are family assets.

In conclusion, the Advisory Council on the Status of Women welcomes the legislation as long overdue in our province.

...22

We must emphasize, however, that the pension system as it now exists does not address the real needs of women.

There is a great need for reform in the private pension plan system, especially in those areas which are disastrous for women.

Women will benefit greatly from provincial legislation that will impose better standards on employer-sponsored pensions. These would include:

- better vesting provisions so that pension rights become irrevocable after a short period;

- mandatory use of inflationary interest earned on workers' contributions to increase benefits;

- equal survivorship benefits;

- full portability of pensions.

The need for action cannot be overemphasized. Within 20 years, the number of women aged 65 and over will be double what it is now.

...23

The shortcomings of the private pension system have particularly harsh effects on many women. The time for a new deal for women is now.

We thank you for your consideration of our remarks.

BIBLIOGRAPHY

"Pension Reform with Women in Mind", Louise Dulude, Canadian Advisory Council on the Status of Women, Ottawa, 1981.

"Retirement Age Policy", Report of the Industrial Inquiry Commission, Fredericton, New Brunswick, 1980.

"Retirement in New Brunswick, the Woman's Perspective", Pamela Easterbrook, New Brunswick Advisory Council on the Status of Women, 1980.

L'ÉVOLUTION DU SYSTÈME DE PENSION - UNE RÉFORME EN FAVEUR DES FEMMES

Document présenté au

Comité sur les modifications aux lois

concernant la Loi sur les normes de pensions

par

Le Conseil consultatif sur la condition de la femme du

Nouveau-Brunswick

le 20 octobre 1981

Rédigé par:
Susan Shalala
Recherchiste

Ce document traite d'abord des femmes et des pensions de retraite en général et par la suite, examine la loi proposée concernant la réglementation des régimes de pension privés au Nouveau-Brunswick.

Nous voulons par ces observations renseigner le gouvernement et le public sur la condition des femmes, en ce qui a trait particulièrement au système de pension. Nous comptons également suggérer des moyens par lesquels les régimes privés et les mesures législatives sur les pensions pourront mieux répondre aux besoins des femmes et de tous les pensionnés.

Le système de pension au Canada comprend trois grandes catégories de pensions:

1) Les pensions d'état ou du gouvernement: la Pension de sécurité de la vieillesse, les prestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec, et plusieurs suppléments de revenu tels le Supplément de revenu garanti et l'allocation de conjoint. (Il faut mentionner que 7 provinces canadiennes accordent un supplément provincial à la Pension de sécurité de la vieillesse et au Supplément de revenu garanti. Le Nouveau-Brunswick n'est pas de ce nombre.)

.../2

2) La deuxième catégorie de pension, ou revenu de la retraite, provient d'épargnes ou placements personnels.

3) Les régimes de pension organisés par l'employeur constituent la troisième source de revenu. On les appelle souvent des régimes privés même quand l'employeur est un des trois paliers de gouvernement. Par conséquent, nous vous référons au secteur public comme au secteur privé lorsque nous parlons de régimes de pension privés. Habituellement, les femmes reçoivent de meilleurs avantages d'un régime du secteur public et nous en attribuons la cause à des raisons politiques: "le gouvernement doit donner l'exemple d'un bon employeur".

Dans l'ensemble, cependant, le système répond mal aux besoins des femmes. Il est conçu pour répondre aux besoins d'une main-d'oeuvre masculine. Il ne représente pas le travail ou l'expérience de vie de la plupart des femmes.

Pour bien comprendre la situation des pensionnés, considérons une par une les trois sources majeures de revenu en posant les questions suivantes:

- Quels bienfaits les pensionnés retirent-ils de ce système?
- Est-ce qu'un sexe reçoit plus d'avantages que l'autre; si oui, pourquoi?

.../3

- Quelles réformes sont nécessaires?

Voilà les sujets que nous traiterons tout en limitant nos remarques à la catégorie des régimes privés puisque c'est ce domaine qui nous intéresse.

.../4

SITUATION FINANCIÈRE DES PENSIONNÉS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

On peut dire qu'il n'y a pas de pensionnés au Nouveau-Brunswick qui reçoivent un revenu suffisant provenant surtout d'un régime de pension privé. Bon nombre de personnes croient que le régime privé est la première source de revenu des retraités. En fait, ces pensions constituent moins de 10 % du revenu global des personnes âgées (Dulude).

Trois couples âgés sur 5, et 4 femmes célibataires âgées de plus de 65 ans sur 5, ne reçoivent absolument AUCUN REVENU de régimes privés. (CCCSF, 1975)

Il est évident que les Canadiens âgés vivent de plusieurs sources de revenus, par exemple de diverses sortes de pensions gouvernementales, d'épargnes ou de placements personnels, et des prestations de régimes de pension organisés par l'employeur.

En 1980, au Nouveau-Brunswick, il y avait 68 600 pensionnés. En tant que groupe, ils étaient plus pauvres que le pensionné canadien moyen. Pour l'année d'imposition 1977, seulement 12 % de nos pensionnés avaient un revenu assez important pour les obliger à remplir une déclaration d'impôt.

.../5

Environ 40 % des pensionnés au Nouveau-Brunswick sont au seuil de la pauvreté ou au-dessous tandis qu'un autre 30 % n'en sont pas bien loin.

Cinquante-huit pour cent des pensionnés au Nouveau-Brunswick sont des femmes et pour elles, la situation est plus critique:

- 71 % des femmes-pensionnées de notre province vivent très près du seuil de pauvreté ou au-dessous. Le fait d'être mariée ne rend pas les choses tellement plus faciles. Seulement 32 % des femmes-pensionnées sont mariées, et pour plus de trois quart de ces couples, le revenu combiné en 1980 ne dépassait pas 10 000 $.

L'insuffisance des revenus de retraite est un problème de taille pour la majorité des pensionnés. Malheureusement, pour les femmes, être vieille et de sexe féminin est la façon la plus sûre d'être pauvre.

L'insuffisance de la plupart des régimes privés est probablement la raison principale qui fait que de plus en plus, les gens ne veulent pas se retirer à l'âge de 65 ans.

.../6

LES RÉGIMES DE PENSION PRIVÉS AU NOUVEAU-BRUNSWICK

Plusieurs sont d'avis que les régimes privés se sont grandement améliorés dernièrement et que ce sont les futurs pensionnés qui en profiteront.

Toutefois, si nous examinons la main-d'oeuvre du Nouveau-Brunswick, nous constatons qu'en 1980, seulement 94 000 travailleurs ou 33,5 % de la main-d'oeuvre globale de la Province étaient couverts par un régime de pension de retraite du secteur public ou privé.

Si nous excluons les travailleurs couverts par un régime du gouvernement, il ne reste que 42 000 travailleurs, ou 15 % de la main-d'oeuvre, qui auront droit à une pension du secteur privé.

Les statistiques se rapportant aux femmes révèlent des chiffres encore plus alarmants et qui font état de la lenteur avec laquelle les employeurs du secteur privé répondent au besoin de celles-ci pour des pensions.

En 1980, il y avait environ 27 000 femmes sur un nombre possible de 105 000 qui adhéraient à un régime de pension privé; ce qui veut dire que le quart de la main-d'oeuvre féminine s'en prévalait.

.../7

Environ les trois quarts de ces femmes adhéraient à un régime de pension du gouvernement, tel celui de la Fonction publique.

Cela signifie qu'en 1980, moins de 8 % de la main-d'oeuvre féminine au Nouveau-Brunswick bénéficiait d'un régime de pension du secteur privé. Il est évident qu'il incombe aux employeurs du secteur privé d'entamer le processus pour procurer à leurs employées des fonds de pension.

Les deux tiers de la main-d'oeuvre au Nouveau-Brunswick n'ont pas de fonds de pension de l'employeur et les employeurs du secteur privé en sont quittes pour peu, car ils n'assurent un régime de pension qu'à 15 % seulement de la main-d'oeuvre totale.

Les travailleuses sont les plus défavorisées par cette couverture limitée. Celles qui travaillent à temps partiel, qui sont employées à leur compte, et qui ne sont pas rémunérées parce qu'elles travaillent à la maison ne sont pas admissibles à un régime de pension organisé par l'employeur. Il s'ensuit qu'un grand nombre de femmes ne peuvent aucunement bénéficier d'un régime de pension même si elles ont contribué au bien-être économique de notre société. À moins qu'elles puissent se payer une assurance de retraite, elles se dirigent vers un avenir qui sera marqué par la pauvreté.

QUELS SONT LES OBSTACLES AUX PENSIONS POUR LES FEMMES?

Les employeurs ne sont pas tenus d'instaurer des régimes de pension de retraite pour leurs employés. Les statistiques précitées démontrent qu'en fait bon nombre ne le font pas.

En 1936, à peu près soixante-dix ans après l'instauration de ces régimes au Canada, environ 10 % seulement des travailleurs y participaient. En 1978, les régimes de retraite protégeaient la presque totalité des employés du gouvernement mais très peu les autres catégories d'employés. (Dulude)

Il suffit de voir l'historique du système de pension de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick pour constater le sort réservé aux femmes par les régimes privés. Jusqu'en 1966, si une femme au service de la Fonction publique avait acquis sa permanence et se mariait, elle perdait immédiatement son statut d'employée et devenait une employée temporaire. Les employés temporaires n'avaient pas de congé de maladie ou d'augmentations de salaire, travaillaient aux plus bas niveaux de salaire, et devaient travailler un an avant d'être admissibles à des vacances payées. Il va sans dire que les employés temporaires ne participaient pas à un régime de pension de retraite. (Easterbrook)

.../9

C'était l'attitude du temps (et elle existe encore) qui prétendait que les femmes n'avaient pas besoin d'avoir leur propre régime de pension. On les considérait comme étant essentiellement des personnes à charge qui travaillaient pour de l'argent de poche ou pour sortir de la maison et que le mari ou la famille ferait vivre lorsqu'elles seraient rendues à l'âge de la retraite.

En fait, aujourd'hui, il y a plus d'un million de femmes au Canada agées de plus de 55 ans, et les deux tiers d'entre elles doivent subsister avec un revenu inférieur au seuil de la pauvreté. (Les femmes et le vieillissement) La plupart de ces femmes ont passé leur vie au service des autres, en tant que ménagères, ou occupant des emplois marginaux en pensant qu'on pourvoirait à leurs besoins pendant leur troisième âge.

Les faits sont là: les femmes travaillent en nombres sans précédent et on s'attend à ce que leur taux de participation double dans les vingt prochaines années.

Cependant, le système de pension de retraite n'est tout simplement pas conçu pour répondre aux besoins des femmes ou pour refléter la réalité de leurs vies.

.../10

Les régimes de pension sont véritablement conçus à l'intention de ceux qui travaillent sans interruption pour le même employeur durant presque toute une vie. Cela ne reflète pas l'expérience de la majorité de la main-d'oeuvre féminine et devient de moins en moins réaliste pour les hommes à un moment où le chômage est très élevé. (CCCSF)

Notre société, axée sur les besoins de l'homme, a fait naître une tendance relative au travail qui est particulièrement pénible pour les travailleuses:

> 30 ans ou plus de travail intensif suivi par 25 ou 30 ans de retraite.

Les prestations de pension reflètent cette tendance. Toujours est-il que la femme s'emploie vraisemblablement à élever des enfants pendant les années où elle devrait travailler à se consolider un plan de retraite et un dossier d'emploi. (Ahern et Bliss, 1976)

Pour la femme professionnelle, la situation est essentiellement la même. Avant que celle-ci n'atteigne la quarantaine, sa carrière exige un effort soutenu et concentré afin d'établir des fondements professionnels solides, mais c'est pendant cette période que ses engagements familiaux requièrent plus de temps et d'énergie.

.../11

Les femmes qui font un travail rémunéré ont autant droit à une pension que les autres travailleurs. Elles ont droit d'escompter un rendement convenable de leur placement, ce qui est, à notre avis, la définition d'une pension.

Etant donné que les régimes de pension ne sont pas obligatoires et qu'ils sont souvent fort dispendieux pour les employeurs, il n'est pas surprenant de retrouver les bons régimes dans les entreprises privées où les syndicats sont forts et les employés bien rémunérés. Ce sont précisément les endroits où peu de femmes travaillent. La seule exception à cette règle sont les fonctionnaires. (Dulude)

Par conséquent, peu de femmes faisant un travail rémunéré bénéficient d'un régime de pension, et celles qui en ont un feront face à de sérieux problèmes quand il s'agira de toucher des prestations suffisantes. Il sera question plus loin dans ce document des aspects particuliers des régimes privés qui empêchent les femmes de recevoir les pleins avantages d'une pension.

Mais nous voulons commenter d'abord la situation des femmes qui travaillent au foyer et qui n'ont droit à rien ou presque rien en matière de revenu de la retraite.

.../12

Le travail que fait la femme au foyer est tout aussi important pour la vie économique de la société que celui accompli par son mari ou son frère sur le marché du travail.

Par contre, elle ne reçoit aucun salaire ou pension qui soit directement relié à son travail personnel.

Des améliorations au régime de pensions du Canada solutionneraient probablement le problème des pensions pour les personnes qui travaillent au foyer.

Il faut ajouter, cependant, que les régimes privés pourraient respecter le principe de l'égalité des conjoints en améliorant les prestations versées au conjoint survivant. Ainsi, ils feraient justice à ce principe plus que du bout des lèvres.

Ce qui nous amène à traiter des aspects particuliers des régimes privés qui nous causent des inquiétudes. Il s'agit de l'acquisition d'avantages, la transférabilité, les prestations du survivant, et les conséquences de l'inflation.

Nous examinerons ensuite la loi proposée sur les normes de pensions afin de voir si elle traite ces questions et comment.

.../13

ACQUISITION

Lorsqu'une employée qui contribue à un régime de pension privé quitte son emploi avant d'avoir droit à des prestations, on lui rend tout simplement ses propres cotisations plus l'intérêt à un taux très peu élevé. Elle perd la contribution de l'employeur à son fonds de pension.

Pour protéger les travailleurs contre l'exploitation (comme l'ancienne pratique qui consistait à renvoyer un employé à l'âge de 63 ans afin de ne pas avoir à lui verser de pension), les cotisations "acquises" et "bloquées" sont devenues obligatoires.

L'"acquisition" signifie que l'employé a droit aux cotisations que l'employeur a faites en son nom.

Le "blocage" prévoit que les cotisations versées par et pour un employé ne peuvent être remboursées, répudiées ou quoi que ce soit mais doivent plutôt être utilisées pour donner à l'employé une pension à l'âge normal de la retraite.

Dans la plupart des provinces, le participant doit avoir travaillé au moins dix ans pour le même employeur et avoir atteint l'âge de 45 ans.

.../14

Les participants à un régime de pension qui remplissent ces deux exigences peuvent donc changer d'emploi ou être licenciés sans perdre pour autant le droit de percevoir une certaine pension quand ils auront 60 ou 65 ans.

Parce qu'elles quittent leur emploi plus souvent, les femmes sont particulièrement désavantagées par ces dispositions. Ainsi, les régimes de pension auxquels elles ont contribué finissent par être ni plus ni moins qu'un régime d'épargne à taux d'intérêt peu élevé où aucun rendement de la part de l'employeur ne leur est accordé.

Les dispositions du projet de loi sur les normes de pensions, relativement à l'acquisition, sont un peu plus favorables que la règle traditionnelle des "45 et 10".

Selon le projet de loi, l'employé peut jouir des droits acquis après une année de service continu et lorsque la somme de son âge et du nombre d'années de service est de 45.

Ainsi, un travailleur qui entre au service de la compagnie X, à 30 ans, verra ses cotisations "acquises" ou "bloquées" après 7½ ans de service si la compagnie X a un régime de pension.

.../15

Le projet de loi permet l'acquisition hâtive selon qu'il peut être prévu dans le régime de pension privé. Toutefois, cette disposition est peu populaire. Par ailleurs, les cotisations aux RPC/RRQ sont quant à elles "acquises" aussitôt qu'elles sont versées.

Le Nouveau-Brunswick a donc conservé, avec cette nouvelle loi, une règle assez traditionnelle en ce qui a trait aux droits acquis aux prestations.

.../16

TRANSFÉRABILITÉ

Contrairement à l'acquisition, la transférabilité des régimes de pension d'un employeur à un autre pose de sérieux problèmes d'ordre pratique (Dulude). Que faire des cas où le nouvel employeur n'offre pas de régime de pension ou offre un régime incompatible avec celui de l'employé?

Le projet de loi provincial sur les normes de pensions stipule qu'un régime de pension privé doit prévoir "sous forme contractuelle", le transfert à un autre régime ou à un REER, de la valeur des cotisations accumulées qui excède 50 % de la pension. Toutefois, le transfert de tous les crédits de pension d'un travailleur n'est mentionné qu'au chapitre des Règlements. La loi n'exige pas qu'un régime de pension prévoie "sous forme contractuelle" la transférabilité totale.

À notre avis, il s'agit là d'une lacune importante du projet de loi. Les femmes sont grandement touchées par la non-transférabilité. Elles quittent le marché du travail et y reviennent plus souvent que les hommes pour des raisons telles la réaffectation du mari dans un nouvel endroit, les responsabilités familiales et le harcèlement sexuel.

.../17

Pour résoudre ce problème, nous proposons que tous les éléments de pensions soient totalement transférables et que le projet de loi à l'étude soit modifié en conséquence.

.../18

PRESTATIONS AUX CONJOINTS SURVIVANTS

Les régimes de pension privés sont très insuffisants en ce qui concerne les prestations versées aux personnes à charge de l'employé.

L'idéal serait que tout adulte ait droit à une pension suffisante, qu'il ait travaillé à l'intérieur ou à l'extérieur du marché du travail.

Toutefois, cette solution ne peut être mise en oeuvre dans un proche avenir et des dispositions à l'intention des personnes à charge doivent donc être établies dans les régimes de pension.

Actuellement au Nouveau-Brunswick, moins de 20 % des régimes de pension privés prévoient ce qu'on appelle des pensions de veuve, peu importe si le mari meurt avant ou après la retraite.

Le projet de loi sur les normes de pensions n'exige pas le versement d'une pension de veuve ou de prestations de survivant au conjoint survivant si l'employé meurt avant la retraite.

Ainsi, l'on continuera probablement cette pratique qui consiste à rembourser seules les cotisations versées par l'employé, plus l'intérêt, au conjoint survivant.

.../19

Habituellement, si l'employé meurt après la retraite et que sa pension ne prévoit pas une pension de veuve, l'épouse peut s'attendre à recevoir, tout au mieux, la pension de son conjoint pendant cinq années. Si le régime prévoit une pension de veuve, elle équivaut, dans la plupart des cas, à la moitié de la pension de l'employé.

Le projet de loi prévoit une option relative aux prestations du survivant dans tous les régimes de pension privés du Nouveau-Brunswick. Si l'employé décide d'inclure cette option dans son régime de pension de retraite, au moment de la retraite, on rajustera sa pension afin d'assurer à son conjoint des prestations de survivant équivalant à 50 p. cent ou plus de la pension de l'employé en cas de décès.

L'employé peut renoncer à cette option et recevoir des prestations de retraite plus élevées au cours de sa vie mais la loi exige que son épouse signe une renonciation à cet effet en pleine connaissance de la disposition à laquelle elle renonce.

Cet aspect de la loi revêt une certaine originalité surtout du fait qu'il rend obligatoire les prestations à l'intention du survivant à moins que l'employé et son conjoint y aient <u>tous deux</u> renoncé. Par conséquent, l'on reconnaît l'égalité des droits à la pension.

.../20

Malgré cela, le projet de loi nous déçoit en ce sens qu'il adhère à l'ancienne règle de réduire la pension de moitié. À notre avis, le conjoint survivant (habituellement la femme) a le même droit qu'avait le conjoint décédé à la totalité des prestations de pension. Le principe d'égalité dans le mariage est fondamental et doit être entièrement respecté. La pension constitue un droit de l'individu.

L'argument le plus souvent invoqué à l'appui de la réduction des prestations est qu'il en coûte maintenant moins cher au survivant de vivre que lorsque l'autre conjoint était vivant. Évidemment, certaines dépenses seront moins élevées comme la nourriture et l'habillement mais les dépenses plus importantes comme le loyer, l'hypothèque, le chauffage et le transport incombent toujours au survivant. Pourtant, son revenu a diminué de moitié. Une solution plus acceptable, nous semble-t-il, serait de prévoir des prestations au conjoint survivant à 70 p. 100 au moins de la pension du défunt. La réduction de 50 p. 100 est une indication que le gouvernement ne reconnaît pas les besoins réels.

De plus, il nous semble ironique que la réduction des prestations du survivant ne soit appliquée que dans le cas du décès de l'ancien employé. Comme il s'agit du mari dans la plupart des cas, la femme doit se débrouiller avec la moitié du revenu antérieur. Mais si la femme meurt la première, la pension de son mari reste la même.

.../21

La loi pourrait être améliorée si elle stipulait que la pension ne sera pas réduite ou tout au mieux qu'elle ne sera pas portée plus bas que 70 p. 100, peu importe lequel des deux conjoints meurt le premier. Le principe d'égalité dans le mariage serait respecté et la caisse de retraite pourrait réaliser une économie.

L'INFLATION

L'inflation, c'est le cheval de Troie de la plupart des régimes de pension. Aussi, les travailleurs qui pensaient s'être préparés pour le reste de leur vie se retrouvent avec des problèmes financiers plus sérieux au fur et à mesure qu'ils vieillissent.

Les régimes de pension privés ne protègent habituellement pas les retraités contre les effets de l'inflation. Très peu ne prévoient la mise à jour de la valeur des pensions différées d'anciens employés et très peu n'accordent une augmentation de la valeur des prestations des retraités en compensation de la hausse du coût de la vie.

Cependant, les caisses ou les fonds communs auxquels les travailleurs ont contribué et d'où les pensions proviennent, retirent peut-être des primes d'intérêts inflationnistes.

.../22

Très peu de régime de pension du secteur privé prévoient l'indexation des prestations de retraite. Il s'agit d'un sujet qui soulève de vives controverses. Bien des entreprises privées ne veulent pas prendre le risque car l'indexation pourrait entraîner des coûts considérables si le taux de l'inflation continuait de grimper. Cela n'en demeure pas moins un désavantage pour le retraité.

Par contre, on soutient que les employeurs seraient en mesure d'utiliser l'intérêt inflationniste provenant des cotisations de leurs employés pour augmenter les pensions.

Cette solution ne pourrait tout de même pas être appliquée dans le cas de tous les retraités en raison de l'instabilité des taux d'intérêt. Sur le plan administratif, elle pourrait aussi devenir un véritable cauchemar.

Une solution possible serait de prévoir dans la loi un taux d'intérêt équitable sur les cotisations de l'employé.

Le projet de loi sur les normes de pensions stipule que l'intérêt sur les cotisations doit être fixé à un taux prescrit dans les règlements.

Comme nous ne connaissons pas le contenu de ces règlements, le mieux que nous puissions faire est de recommander que l'intérêt

.../23

soit calculé à un taux minimal se fondant sur le taux d'intérêt moyen des obligations du gouvernement du Canada depuis les dix dernières années. De cette façon, l'intérêt des cotisations refléterait un taux d'intérêt acceptable.

La Loi sur les normes de pensions donne aux employés l'accès à l'information relativement à leur régime de pension.

À cet égard, nous proposons que le même droit soit également donné aux bénéficiaires de la pension. Il n'est pas rare pour un survivant d'être peu ou pas du tout au courant des prestations auxquelles il a droit.

La loi fait référence à la Loi sur les biens matrimoniaux et stipule que les fonds payables en vertu d'un régime de pension sont subordonnés aux modalités d'une ordonnance rendue ou d'une entente intervenue en vertu de la Loi sur les biens matrimoniaux.

Les défenseurs du principe de partage égal, entre les conjoints, des biens accumulés durant le mariage seront heureux de constater que la Loi sur les normes de pensions reconnaît le régime de retraite comme un bien de la famille.

Finalement, le Conseil consultatif sur la condition de la femme accueille cette loi tout en reconnaissant qu'elle se fait attendre depuis longtemps au Nouveau-Brunswick.

.../24

Mais, le Conseil tient aussi à souligner que le système des régimes de pension tel qu'on le connaît actuellement ne répond pas aux besoins réels des femmes.

Le système de régimes privés a grand besoin de réformes, particulièrement dans les domaines préjudiciables aux femmes.

Les femmes profiteront grandement de lois provinciales qui imposeront de meilleures normes aux régimes de pension organisés par les employeurs. Ces régimes comprendraient:

- de meilleurs droits aux pensions qui deviendraient irrévocables après une courte période de participation;
- l'obligation de se servir des intérêts inflationnistes provenant des cotisations des travailleurs pour augmenter les pensions des employés;
- des prestations de survivant égales pour les deux conjoints; et
- la transférabilité totale des prestations de pension.

On ne saurait trop insister sur le besoin d'agir. D'ici 20 ans, le nombre de femmes âgées de 65 ans ou plus aura doublé.

Les lacunes du système de régimes privés ont des effets particulièrement défavorables pour bon nombre de femmes. Le moment est arrivé d'appliquer des réformes en faveur des femmes.

Nous vous remercions d'avoir bien voulu considérer nos observations.

BIBLIOGRAPHIE

Dulude (Louise): "Les femmes et la réforme des régimes de pensions"
Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, 1981

"Politique de l'âge de la retraite"
Rapport de la Commission d'enquête industrielle
Fredericton, Nouveau-Brunswick, 1980

Easterbrook (Pamela): "Retraite au Nouveau-Brunswick, perspective de la femme"
Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick, 1980